

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN
KARYAWAN DI KOPERASI KARYA SEJAHTERA,
SUSUKAN SEMARANG**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam**

Oleh:

HILMY ARDIANSYAH

I000150071

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN
KARYAWAN DI KOPERASI KARYA SEJAHTERA,
SUSUKAN SEMARANG**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

HILMY ARDIANSYAH

I000150071

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Drs. Harun, M.H.

NIDN. 0605085701

HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN
KARYAWAN DI KOPERASI KARYA SEJAHTERA,
SUSUKAN SEMARANG**

**OLEH
HILMY ARDIANSYAH
I000150071**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 1 Oktober 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**


Dewan Penguji:

1. **Drs. Harun, M.H.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Fauzul Hanif Noor Athief, Lc., M.Sc.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Imron Rosyadi, M.Ag.**
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,




**Dr. Syamsul Hidayat, M.Ag.
NIK. 606**


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 September 2019

Penulis



Hilmy Ardiansyah
I000150071

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN KARYAWAN DI KOPERASI KARYA SEJAHTERA, SUSUKAN SEMARANG

Abstrak

Koperasi Karya Sejahtera adalah salah satu koperasi yang menyelenggarakan penggunaan jasa yang dikompensasi dengan upah. Dalam pandangan Islam memang tidak ada kewajiban batasan besaran pemberian upah terhadap pekerja. Islam hanya memberikan batasan harus ada keadilan terhadap pekerjaan yang dikerjakan serta pekerjaan tersebut tidak ada pelarangan dari syari'at Islam.. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem pembayaran upah pada karyawan dan tinjauan hukum Islam terhadap sistem pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari wawancara langsung dengan karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan. Metode yang digunakan merupakan metode wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan adalah pembayaran upah diberikan setiap tanggal 20. Upah yang diberikan sudah termasuk UMR, tunjangan kompensasi karya, bantuan transportasi, uang makan. Tinjauan hukum Islam terhadap sistem pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang terutama dari salah satu rukun ijarah yaitu sighth (ijab dan kabul) berupa kontrak kerja yang tertulis dengan segala ketentuan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut dan juga terutama dari salah satu syarat ijarah yaitu pembayaran upah haruslah bernilai dan jelas.

Kata kunci: hukum islam, upah, koperasi.

Abstract

Koperasi Karya Sejahtera is a cooperative that organizes the use of services that are compensated with wages. In the view of Islam there is indeed no obligation to limit the amount of wages given to workers. Islam only provides limits there must be justice to the work done and the work is not prohibited from Islamic sharia. The purpose of this study is to know the system of wages payment to employees and a review of Islamic law on the system of wages payment to employees at the Karya Sejahtera Cooperative of Susukan, Semarang. This type of research is qualitative. The data used in this study is primary data from direct interviews with employees in Karya Sejahtera Cooperative of Susukan. The method used is the interview and documentation method. Analysis of the data used in the study used a qualitative descriptive method. The results of the research prove that the wage payment system for employees at the Karya Sejahtera Susukan Cooperative is that wage payments are given every 20th. Wages include Regional Minimum Wages, work compensation benefits, transportation assistance, food allowances. An

overview of Islamic law on wage payment systems for employees in Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang, especially from one of the pillars of *ijarah* namely *sighah* (*ijab and kabul*) in the form of a written work contract with all the provisions of rights and obligations from each party agreed by both parties and also especially from one of the terms of the *ijarah* namely payment of wages must be valuable and clear.

Keywords: Islamic Law, Wages, Cooperatives.

1. PENDAHULUAN

Pengupahan karyawan atau pekerja tersebut merupakan bentuk pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Pada terminologi *fiqih mu'amalah* transaksi antara barang dengan uang disebut *śaman* (*harga/ price*), sedangkan transaksi uang dengan tenaga kerja manusia disebut *ujrah* (*upah/ wage*).¹

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.² Para Nabi tersebut menggunakan keahlian manajerial (*managerial skill*) yang mereka miliki untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi (*organizational resources*) sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.³

Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan. Para manajer harus mengakui bahwa mereka tidak dapat mencapai tujuan perusahaan jika seluruh pekerjaan dikerjakan sendirian. Setiap perusahaan, baik itu perusahaan perseorangan ataupun perusahaan persekutuan yang mempunyai karyawan tentunya tidak lepas perikatan antara pihak perusahaan dan karyawan. Sistem ini bisa berbentuk upah atau perjanjian kesejahteraan lainnya yang

¹ Armansyah Waliam, "Upah Berkeadilan ditinjau dari Perspektif Islam", *Bisnis*, Vol. 5, No. 2, Desember 2017, hlm. 265-292.

² Fuad Riyadi, "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", *Iqtishadia*, Vol 8, No. 1, Maret 2015, hlm. 155-187.

³ Kuncoro Hadi, "Manajemen Perusahaan Berbasis Maqoshid Syariah", *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, Vol . 2, No. 1, Maret 2013, hlm. 2.

disetujui oleh kedua belah pihak dan saling dapat menguntungkan. Demikian halnya dengan Koperasi Karya Sejahtera, Susukan, Semarang.

Koperasi Karya Sejahtera adalah salah satu koperasi yang menyelenggarakan penggunaan jasa yang dikompensasi dengan upah. Sebagaimana uraian dalam manajemen syariah di atas, perlu adanya kajian terhadap penerapan pengupahan ditinjau dari hukum Islam dan manajemen syariah. Alasan perlunya kajian tinjauan hukum Islam ini disebabkan adanya wacana kebijakan manajemen syariah yang saat ini telah dilaksanakan dalam dunia perbankan.

Dari gambaran di atas, maka penulis tertarik meneliti masalah mengenai praktek murabahah yang berjudul **“Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Karya Sejahtera, Susukan Semarang”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang dan mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap sistem pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang.

2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif (*qualitative research*) adalah penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena-fenomena, peristiwa, aktivitas sosial secara alamiah.⁴ Desain penelitian ini adalah studi kasus, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara intensif terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

Penulisan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran tentang suatu gejala/ suatu masyarakat tertentu. Dalam penelitian deskriptif bias harus diperkecil dan tingkat keyakinan harus maksimal.⁵ Gambaran yang jelas dalam hal ini adalah Tinjauan Hukum Islam

⁴utama, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*, (Surakarta: Fairuz Media, 2012), hlm. 282.

⁵ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Penelitian Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm. 104.

terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Karya Sejahtera, Susukan Semarang.

Data dalam hal ini dalam bentuk hasil wawancara dan dokumentasi. Wawancara tersebut ditujukan kepada karyawan Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang tentang Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Karya Sejahtera, Susukan Semarang.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dimana setelah data terkumpul kemudian dianalisis, lalu digambarkan dalam bentuk kata-kata. Setelah itu dipisah-pisahkan menurut kategori untuk mendapat kesimpulan.⁶

Dalam penelitian ini, penulis mengadakan pengorganisasian dan pemisahan data ke dalam pola data, kategori, dan satuan-satuan menurut kelompoknya. Setelah itu diklasifikasikan dan dianalisa dengan metode deduktif. Metode deduktif adalah suatu metode yang menyimpulkan bahwa data-data empiris diolah lebih lanjut dalam suatu system pernyataan yang runtut. Hal-hal yang harus ada dalam metode deduktif adalah adanya perbandingan logis antara kesimpulan-kesimpulan itu sendiri.⁷ Hasil pendekatan metode ini dapat diketahui gambaran umum mengenai Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Karya Sejahtera, Susukan Semarang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang

Pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera dilakukan setiap tanggal 20, jika tanggal tersebut cuti bisa diberikan pada hari sebelumnya. Rata-rata upah karyawan kontrak pada koperasi tersebut sebesar Rp. 1.875.500/bulan.

Teknik ijab kabul dilakukan oleh karyawan kontrak dengan koperasi guna mencapai kesepakatan kerja, dalam hal ini berupa persetujuan masing-masing

⁶ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hlm. 245.

⁷ Sudibyo, Lies, Bambang Triyanto dan Meidawati Suswandari, *Filsafat Ilmu*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2014) hlm. 59.

pihak terhadap perjanjian kerja waktu tertentu adalah negosiasi dalam arti untuk mencapai kesepakatan yang dilakukan pihak perusahaan dengan pihak karyawan kontrak.

Pengupahan karyawan kontrak di koperasi ini, untuk karyawan kontrak yang tidak ditugaskan lembur dan hanya berlaku untuk karyawan tetap saja, selama masa percobaan 3 bulan paling lama 6 bulannya. Upah yang diberikan hanya gaji pokok yang sudah UMR, tunjangan kompensasi karya, bantuan transportasi, uang makan.

Upah atau gaji diberikan kepada karyawan setiap bulannya adalah terdiri dari: gaji pokok (80% gaji pokok bagi karyawan masa percobaan dan 100% gaji pokok bagi karyawan yang telah melewati masa percobaan), tunjangan kompensasi, uang lembur, bantuan transportasi atau bensin bagi karyawan yang berkendara.

Upah karyawan kontrak di koperasi Karya Sejahtera sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Salatiga tahun 2019, besaran UMK adalah Rp. 1.875.500 dan tambahan-tambahan dari bonus lainnya. Ini artinya upah yang diberikan koperasi kepada karyawan sudah memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

3.2 Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah pada Karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang

Penggunaan jasa karyawan/tenaga kerja kontrak oleh suatu koperasi dengan meningkatkan diri menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, dalam ekonomi Islam termasuk dalam teori ijarah (sewa-menyewa). Dalam teori ijarah (sewa-menyewa), disamping sewa-menyewa barang ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan.

Perburuhan atau pekerjaan termasuk kegiatan *mu'amalah* yang dapat dilakukan dalam sektor kehidupan manusia yang perlu tunjang-menunjang dan topang-menopang antara satu dengan yang lain. Dalam hubungan kerja antara karyawan kontrak dengan perusahaan ini, syari'at Islam bertanggung jawab bagi kedua belah pihak. Pihak tenaga kerja yang telah terikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan isi kontrak kerjanya.

Berikut isi pokok dari perjanjian kerja waktu tertentu di koperasi Karya Sejahtera Susukan yang berisikan ketentuan-ketentuan yang dimuat oleh perusahaan dan mengenai upah bagi karyawan kontrak yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya adalah terdiri dari: 1) Karyawan datang dengan mendaftarkan diri sebagai calon karyawan kontak dan mengisi formulir pendaftaran sesuai dengan jabatan yang dipromosikan perusahaan dan melaksanakan penyeleksian sampai selesai. Penyeleksian yang diadakan di koperasi ini hanya berlangsung selama 2 minggu. 2) Setelah proses penyeleksian selesai dan calon karyawan diterima, maka karyawan harus mengisi data diri dan melaksanakan ketentuan yang sudah diterapkan oleh perusahaan mengenai jangka waktu masa kerja kontrak, mematuhi isi perjanjian yang sudah dimuat oleh perusahaan mengenai tata tertib dan kedisiplinan jam kerja. Apabila terjadinya pelanggaran dalam tata tertib koperasi maka karyawan akan menerima sanksi sebagai hukumannya.

Upah atau gaji diberikan kepada karyawan setiap bulannya adalah terdiri dari: gaji pokok (80% gaji pokok bagi karyawan masa percobaan dan 100% gaji pokok bagi karyawan yang telah melewati masa percobaan), tunjangan kompensasi, uang lembur, bantuan transportasi atau bensin bagi karyawan yang berkendara.

Isi perjanjian kerja waktu tertentu di koperasi Karya Sejahtera Susukan dapat disimpulkan dari segi ekonomi islamnya, isi kontrak yang menyebutkan masa kontrak kerja selama satu tahun dalam Islam membenarkan bahwa sebelum menjadi karyawan tetap, biasanya para karyawan menjalani kontrak kerja selama rentang waktu 6 bulan sampai 2 tahun. Bila dalam masa kerjanya karyawan tersebut mampu menunjukkan kinerja baiknya dan kemampuan yang secara optimal dalam menjalankan tugas, maka karyawan tersebut bisa diputuskan untuk menjadi karyawan tetap. Namun sebaliknya jika kinerja karyawan tersebut kurang memuaskan maka pihak karyawan berhak mengambil keputusan dalam pemutusan kerja terhadap karyawan tersebut.⁸

⁸ Konsep ini pernah dijalankan Khalifah Umar r.a dalam Ibrahim Ahmad, *Manajemen Syariah* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006), hlm.112.

Isi pokok selanjutnya mengenai tunjangan-tunjangan yang menjadi item-item upah secara keseluruhan dalam kontrak juga sesuai dengan ekonomi Islam. Rasulullah bersabda “*Barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya*”.⁹ Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi upah yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.

Selanjutnya kontrak kerja yang berisi tentang fasilitas dan jaminan sosial merupakan salah satu kebijakan perusahaan yang sesuai dengan syari’at Islam, yakni upah yang diberikan harus sesuai dengan taraf tingkat kebutuhan bagi kesejahteraan karyawan.

Ditinjau dari rukun syarat ijarah¹⁰ bagi karyawan kontrak yaitu: 1) Orang yang berakad. *Mu’jir* dan *Musta’jir*. *Mu’jir* adalah orang yang menggunakan jasa atau tenaga orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. *Musta’jir* adalah orang yang menyumbangkan tenaganya atau orang yang menjadi tenaga kerja dalam suatu pekerjaan. 2) Objek transaksi (manfaat). Pekerjaan dan barang yang akan dijadikan objek kerja harus memiliki manfaat yang jelas seperti mengerjakan pekerjaan proyek, membajak sawah dan sebagainya. Sebelum melakukan sebuah akad ijarah hendaknya manfaat yang akan menjadi objek ijarah harus diketahui secara jelas agar terhindar dari perselisihan dikemudian hari baik jenis, sifat barang yang akan disewakan ataupun pekerjaan yang akan dilakukan. 3) Imbalan atau upah. Upah sebagaimana terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang di bayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Jadi upah merupakan imbalan dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran upah ini boleh berupa uang dan boleh berupa benda. Dapat kita ketahui bersama bahwa ijarah adalah sebuah akad yang mengambil manfaat dari barang atau jasa yang tidak bertentangan dengan hukum syara’ yang berlaku. Oleh sebab itu, sewa atau imbalan mesti jelas dengan ketentuan awal yang telah

⁹ HR. Abu Daud

¹⁰ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Radjagrafindo, 2011), hlm. 117-118.

disepakati. 4) Sighat yaitu ijab dan kabul. Sighat pada akad merupakan suatu hal yang penting sekali karena dari sighatlah terjadinya ijarah. Karena sighat merupakan suatu bentuk persetujuan dari kedua belah pihak untuk melakukan ijarah. Dalam *sighat* ada ijab dan kabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama (*mu'jir*) untuk menyewakan barang atau jasa sedangkan kabul merupakan jawaban persetujuan dari pihak kedua untuk menyewakan barang atau jasa yang dipinjamkan oleh *mu'jir*. Misalnya, anda bersedia bekerja pada proyek ini dalam waktu dua bulan dengan upah perharinya Rp.20.000,- dan jenis pekerjaannya yaitu pekerjaan jalan? kemudian buruh menjawab “ya”, saya bersedia. 5) Berakal dan *mumayyiz* namun tidak disyaratkan baligh. Maka tidak dibenarkan mempekerjakan orang gila, anak-anak yang belum *mumayyiz* dan tidak berakal. Amir Syarifuddin menambahkan pelaku transaksi ijarah harus telah dewasa, berakal sehat dan bebas dalam bertindak dalam artian tidak dalam paksaan. Jadi, transaksi ijarah yang dilakukan oleh anak-anak atau orang gila atau orang yang terpaksa tidak sah. Menurut ulama Hanafiyah pelakunya tidak dipersyaratkan telah baligh. Oleh karena itu, akad ijarah yang dilakukan kanak-kanak yang telah *mumayyiz* dan diizinkan walinya berlaku mengikat dan berdampak hukum. Tapi kalau pelakunya berada di bawah pengampuan (حَج), maka keabsahan akadnya itu tergantung izin dari wali pengampunya.¹¹

Maka dapat disimpulkan dengan melihat perjanjian kerja waktu tertentu di koperasi ini telah memenuhi rukun dan syarat ijarah. Terutama dari salah satu rukun ijarah yaitu sighth (ijab dan kabul) berupa kontrak kerja yang tertulis dengan segala ketentuan hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tersebut dan juga terutama dari salah satu syarat ijarah yaitu pembayaran upah haruslah bernilai dan jelas. Sesuai dengan yang telah yang ditulis dalam perjanjian nominal gaji atau upah serta tunjangan-tunjangan lainnya yang menjadi hak dari tenaga kerja kontrak yang telah disepakati oleh koperasi.

¹¹ Wahbah Al-Zuhailiy, *Al-Fiqih Al-Islami Wa Adillatuh*, (Beirut: Dar al Fikr, 1989), Jilid IV, hlm. 734.

Berdasarkan uraian di atas dapat dianalisis dari segi tinjauan ekonomi Islam: 1) Penentuan upah bagi karyawan kontrak haruslah sebelum mereka memulai pekerjaannya dengan memberika informasi upah yang akan diterima. 2) Membayarkan upah pada karyawan ketika mereka telah menunaikan tugasnya masing-masing, pemberian upah dikoperasi ini diberikan kebebasan bagi karyawan yang menginginkan upah harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kebutuhannya. 3) Jenis pekerjaan, upah yang dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja bisa berbeda berdasarkan jennis pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka jalankan. 4) Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah upah yang diterima karyawan. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga upah yang mereka terima 2 kali lebih besar jika anak yang mereka tangguhkan sudah mulai berjenjang sekolah, untuk karyawan yang belum berkeluarga gaji mereka normal. 5) Upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyaratak meningkat, maka upah para karyawan harus dinaikan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. 6) Penentuan upah karyawan tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit, juga sebaiknya para pemberi kerja adil dalam memberikan upah dan tetap dalam pengawasan.

Waktu pemberian upah karyawan karyawan di koperasi ini seharusnya pada tanggal 20, namun dari hasil penelitian di lapangan hasil wawancara dengan salah satu pihak karyawan, bahwa pihak manajemen koperasi dalam memberikan gaji masih jauh sekali dengan konsep upah antara hukum positif dan hukum Islam, karena dalam kedua konsep pengupahan tersebut terdapat prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan). Seperti yang dikemukakan Hendry Tanjung,¹² dalam Islam ada 2 konsep upah yaitu adil dan layak. Adil bermakna 2 hal: (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal; (1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran⁷. Sedang dalam hukum positif seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang kedua pasal tersebut menjelaskan

¹² Hendry Tanjung, *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2001), hlm. 58.

bahwa upah yang diberikan kepada kaum buruh bertujuan untuk pencapaian hidup layak. Artinya standarisasi upah yang diberikan harus sesuai dengan biaya hidup minimum di wilayah tersebut. Penentuan besaran upah ditentukan oleh pemerintahan Propinsi atau Kabupaten yang disesuaikan dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setempat.

3.2.1 Prinsip pemberian upah dalam konsep Islam

Makna adil dalam konsep Islam tertuang dalam tiga surat dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

QS. Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

QS. Yaasin ayat 54

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٥٤﴾

Artinya: Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan.

QS. An-Najm : 39

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang diterjemahkan oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal jo*, yang artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka harus sama. Sistem manajemen penggajian HAY atau yang sering disebut dengan *hay system*, telah menerapkan konsep ini. Siapapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

Mengenai konsep upah dalam perspektif Islam, Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* bahwa walaupun koperasi itu bukanlah koperasi keluarga, para Majikan muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan diluar lingkungan kerjanya, hal ini sulit dipahami para pengusaha barat.” Konsep inilah yang berbeda dengan konsep upah barat, konsep upah menurut Islam tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja upah karyawan di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misal *cleaning service*). Akan tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.¹³

Adil selain artinya yang luas juga aspek yang tercakup tidaklah sempit. Hampir semua aspek selalu terkait adanya unsur adil. Sangat bagi kita menentukan keadilan ketika berbicara mengenai perbedaan upah buruh atau karyawan. Seperti yang telah terpapar diatas, bahwa hubungan antara pengusaha dan karyawan adalah kekeluargaan, kemitraan dan keduanya tercipta simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak menzalimi dan merasa dizalimi oleh pihak lainnya. keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan.

Makna adil dalam konsep di atas, bahwasannya koperasi karya sejahtera telah melaksanakan tugas pemberian upah terhadap karyawannya masingmasing sudah sesuai dengan aturan-aturan pengupahan. Dimana upah yang diberikan tiap bulannya diberikan secara terang-terangan atau tidak tertutup, dan upah yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan masing-masing karyawan. Apabila karyawan meminjam uang kas koperasi maka upah yang diberikan akan dipotong dengan uang kas yang telah karyawan tersebut gunakan sebagai kebutuhan karyawan tersebut.

¹³ Hasbiyallah, *Fikih untuk Kelas IX Madrasah Tsanawiyah Jilid 3* (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008), hlm. 71.

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam hal ini upah haruslah sudah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.¹⁴

Dari hasil ungkapan di atas, bahwasannya upah yang diberikan pihak koperasi ini belum bisa dikatakan layak dalam hukum Islam, karena upah yang harusnya diberikan pada tanggal 20 sering terjadi penundaan pembayaran upah terhadap karyawan yang ada dikoperasi karya sejahtera tersebut. Penundaan pembayaran upah ini disebabkan karena perputaran uang kas koperasi kepada konsumen. Bagi karyawan hal tersebut tidak ada yang tidak dipermasalahkan dan ada yang komplek pada saat upah yang diberikan tersebut terlambat pembayarannya, kompleknya karyawan tersebut umumnya mereka adalah karyawan yang sudah berkeluarga, karena keperluan dan kebutuhan sehari-hari lebih diutamakan bagi karyawan yang sudah berkeluarga.

3.2.2 Upah dalam hukum Islam

Dalam Islam, upah dibahas pada bab ijarah yaitu sewa menyewa. Ijarah yang didalamnya terdapat ajir yang menyewakan(buruh) dan musta'jir yang menyewa (pengusaha). Sehingga konsep ijarahsama dengan konsep upah secara umum. Secara implisit, penjelasan tentang upah tidak begitu banyak dijumpai dalam Al Qur'an dan Hadits, atau bahkan Fiqh. Namun ada beberapa hadits yang menekankan nilai-nilai sosial bidang pengupahan yaitu:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنُ عَطِيَّةَ
السَّلَمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ
بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Menceritakan kepada kami, Abbas Ibnu Walid Al-Dimasqy, menceritakan kepada kami Wahbu Ibnu Sa'id Ibnu Athiyyah Al-Salamy menceritakan kepada kami, 'Abdurahman Ibnu Zaid Ibnu Aslam dari Abdullah bin Umar, berkata kepada Rasulullah SAW, berikanlah kepada buruh upahnya sebelum keringatnya kering¹⁵.

¹⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 806.

¹⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah* (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2008), hlm. 44.

إِخْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ - خَدَمَكُمْ وَعَبِيدَكُمْ - جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ
 أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تَكْفُواهُمْ مَا
 يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus di berinya makan seperti apa yang di makannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)” (HR. Muslim)

Al Ijarah (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah) Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al Ajr* dan *al Ijarah*. *Al Ajr* sama dengan *al-Tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan al Ijarah upah sebagai imbalan atau jasa kerja Menurut Suhendi, dalam *Fiqh muamalah* mendefinisikan ijarah adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Dengan demikian ijarah adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang di tentukan oleh syara, sedangkan pihak yang di menyewakan yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara. Di lingkup koperasi, penyewa adalah pengusaha dan yang menyewakan adalah kaum buruh.¹⁶

Dari uraian di atas meskipun koperasi sering melakukan penanggungan upah karyawan, pada umumnya karyawan mau menerima alasan dan tetap bekerja untuk memajukan koperasi tersebut.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian mengenai Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Karya Sejahtera, Susukan Semarang, dapat ditarik simpulan: Sistem pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang: 1) Pembayaran upah

¹⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Radjagrafindo, 2011), hlm. 113-123.

diberikan setiap tanggal 20, 2) Nominal upah karyawan sesuai ketetapan UMK Kabupaten Salatiga, 3) Upah yang diberikan sudah termasuk UMR, tunjangan kompensasi karya, bantuan transportasi, uang makan.

Tinjauan hukum Islam terhadap sistem pembayaran upah pada karyawan di Koperasi Karya Sejahtera Susukan, Semarang sesuai dengan QS. Al-Ahqaf ayat 19, yang artinya Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan; QS. Yaasin ayat 54, yang artinya Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang telah kamu kerjakan; QS. An-Najm ayat 39, yang artinya Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I. 2006. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Al-Zuhailiy, W. 1989. *Al-Fiqih Al-Islami Wa Adillatuh*. Beirut: Dar al Fikr.
- Hadi, K. 2013. Manajemen Perusahaan Berbasis Maqoshid Syariah. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Pranata Sosial*, Vol . 2, No. 1.
- Hasbiyallah. 2008. *Fikih untuk Kelas IX Madrasah Tsanawiyah Jilid 3*. Bandung: Grafindo Media Pratama.
- Rivai, V. 2009. *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyadi, F. 2015. Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam. *Iqtishadia*, Vol 8, No. 1, hlm. 155-187.
- Sabiq, S. 2008. *Fiqih Sunnah*. Jakarta: Pena Pundi Aksara.
- Soehartono, I. 1998. *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudibyo, Lies, Triyanto, B. dan Suswandari, M. 2014. *Filsafat Ilmu*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Suhendi, H. 2011. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: Radjagrafindo.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Penelitian Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Sutama. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Surakarta: Fairuz Media.
- Tanjung, H. 2001. *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Waliam, A. 2017. Upah Berkeadilan ditinjau dari Perspektif Islam. *Bisnis*, Vol. 5, No. 2.